

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Era globalisasi menciptakan persaingan dalam dunia bisnis semakin ketat. Maka perusahaan membutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas tinggi agar mampu bersaing dalam dunia bisnis. Sumber daya manusia merupakan faktor penggerak dari sebuah perusahaan, sumber daya manusia juga menjadi faktor utama yang dibutuhkan untuk kelangsungan hidup dan untuk mencapai tujuan perusahaan tersebut. Dalam mencapai tujuan perusahaan ini menjadi tugas manajemen sumber daya manusia berkaitan dengan upaya mengelolah unsur manusia dengan segala potensi yang dimilikinya sehingga dapat diperoleh sumber daya manusia yang berkualitas.

Sumber daya manusia merupakan faktor penting dalam suatu perusahaan, maka perlu adanya keterlibatan karyawan dalam menjalankan seluruh aktivitas perusahaan. Karyawan merupakan aset perusahaan yang sangat berharga yang harus dikelola dengan baik oleh perusahaan agar dapat memberikan kontribusi yang maksimal. Salah satu hal yang harus menjadi perhatian perusahaan adalah kepuasan kerja para karyawan. Karyawan yang dalam bekerja tidak merasakan kenyamanan, kurang dihargai, dan tidak bisa mengembangkan segala potensi yang mereka miliki, maka secara otomatis karyawan tidak dapat fokus dan berkonsentrasi secara penuh terhadap pekerjaan yang dilakukan.

Kepuasan kerja karyawan dapat dilihat tidak hanya saat melakukan pekerjaan, tetapi terkait juga dengan aspek lain seperti interaksi dengan rekan kerja, atasan, mengikuti peraturan, dan lingkungan kerja. Kepuasan kerja merupakan keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi para karyawan terhadap pekerjaan mereka. Hal ini sama dengan apa yang dikemukakan oleh Davis dan Newstrom dalam Priansa (2011) kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap

pekerjaannya yang dapat terlihat dari sikap karyawan terhadap pekerjaan itu sendiri dan segala sesuatu di lingkungan pekerjaan.

Bertitik tolak dari uraian di atas kepuasan kerja merupakan unsur penting yang tidak dapat diabaikan oleh setiap perusahaan. Pada kenyataannya kepuasan kerja sering kali kurang mendapat perhatian oleh setiap perusahaan. Salah satunya adalah PTPN VII Unit Kedaton yang terletak di Desa Way Galih Kecamatan Jati Agung Kabupaten Lampung Selatan yang merupakan Badan Usaha Milik Negara usaha pokok dari perkebunan ini adalah budidaya karet yang dipasarkan di dalam negeri maupun luar negeri. Perusahaan memiliki tujuan yaitu meningkatkan nilai dan daya saing perusahaan melalui inovasi serta peningkatan produktivitas dan efisiensi dalam penyediaan produk berkualitas dengan harga kompetitif dan pelayanan bermutu. Oleh karena itu, untuk mewujudkan misi tersebut, maka diperlukan peningkatan kepuasan kerja. Berikut adalah data karyawan PTPN VII unit Kedaton:

**Tabel 1.1.**  
**Data Karyawan PTPN VII unit Kedaton**

No	Jabatan Karyawan	Jumlah Karyawan
1	Manajer	1
2	Assisten Manajer	2
3	Kabag Sekretariat	1
4	Staf Sekretariat	5
5	Kabag pengembangan strategis & IT	1
6	Staf pengembangan strategis & IT	13
7	Kabag tanaman	6
8	Kabag teknik	4
9	Kabag pengolahan	4
10	Kabag SDM	1
11	Staf SDM	19
12	Kabag Umum dan PKBL	1
13	Staf Umum dan PKBL	34
14	Kabag Akuntansi dan Keuangan	1
15	Staf Akuntansi dan Keuangan	12
16	Kabag logistik	1
17	Staf logistik	6
18	Kabag Lab	1
19	ANALISIS	15
20	Koperasi	3
<b>Total</b>		<b>131</b>

Sumber : Kantor Induk PTPN VII unit Kedaton 2017

Relatif banyaknya jumlah karyawan tersebut tentu memerlukan manajemen yang baik agar dapat memenuhi tujuan perusahaan dan juga keinginan karyawan. Upaya perusahaan dalam memenuhi tujuan tersebut adalah dengan memberikan fasilitas berupa pemberian rumah dinas di sekitar lokasi perkebunan yang diberikan kepada setiap karyawan yang tinggal di lokasi tersebut. Fasilitas penuh berupa air dan juga jaminan kesehatan demi kenyamanan karyawan. Pemberian ini di harapkan dapat menumbuhkan semangat karyawan dan juga dapat memenuhi semua kebutuhan pribadi dan dapat meningkatkan kesejahteraan hidup karyawan.

Untuk dapat *survive* perusahaan harus mempunyai karyawan yang memiliki sikap yang baik dan semangat kerja yang tinggi sehingga ada rasa kepuasan dan loyalitas terhadap perusahaan. Pihak perusahaan harus dapat memahami perilaku karyawannya agar kebutuhan-kebutuhan karyawannya dapat terpenuhi, sehingga kepuasan kerja karyawan dapat terjaga. Kepuasan kerja sangat berpengaruh bagi kelangsungan kegiatan perusahaan. Menurut Yulharsari (2012:3) kepuasan kerja dapat meningkat, jika karyawan memiliki rasa tanggung jawab untuk mengerjakan pekerjaannya secara maksimal sehingga dengan adanya rasa tanggung jawab yang tinggi dapat mewujudkan perilaku yang diarahkan pada tujuan guna mencapai sasaran akhir, yaitu tercapainya tujuan organisasi bersama.

Dalam rangka mengetahui tingkat kepuasan kerja karyawan secara rutin pihak PTPN VII Unit Kedaton melaksanakan survei yang dijadikan acuan untuk menyusun langkah-langkah transformasi yang strategik ditingkat perusahaan hingga upaya pembenahan maupun peningkatan produktivitas di tingkat grup atau kelompok dan individu. Untuk mendapatkan hasil untuk kepuasan kerja para karyawan PTPN VII Unit Kedaton mengukur melalui penilaian kepuasan kerja karyawan dan kriteria penilaian kepuasan karyawan.

**Tabel 1.2 Standar Penilaian Tingkat Kepuasan Kerja Karyawan Pada PTPN VII Unit Kedaton 2016**

<b>Standar Penilaian Kepuasan Kerja</b>	<b>Keterangan</b>
5	Sangat Puas
4	Puas
3	Cukup Puas
2	Kurang Puas
1	Sangat Tidak Puas

*Sumber: Data diolah PTPN VII Unit Kedaton 2016*

Pada tabel diatas dapat dilihat bahwa terdapat standar penilaian kepuasan kerja yang telah ditetapkan oleh PTPN VII Unit Kedaton. Kepuasan kerja karyawan dikatakan terpenuhi apabila setiap karyawan mampu memenuhi semua kriteria penilaian dan standar penilaian yang berlaku dalam perusahaan.

**Tabel 1.3 Hasil Penilaian Tingkat Kepuasan Kerja Karyawan Pada PTPN VII Unit Kedaton 2016**

	<b>No.</b>	<b>Kriteria Penilaian Kepuasan Kerja</b>	<b>Skor</b>	<b>Keterangan</b>
Seluruh Karyawan di PTPN VII Unit Kedaton, 2016 (131 Karyawan Tetap)	1	Kepemimpinan	3,03	Cukup Puas
	2	Sistem Imbalan Jasa	2,94	Kurang Puas
	3	Pelatihan dan pengembangan	3,11	Cukup Puas
	4	Rekan kerja	3,77	Cukup Puas
	5	Hubungan atasan dan bawahan	3,82	Cukup Puas
	6	Kondisi kerja	2,87	Kurang Puas
	7	Pekerjaan	2,90	Kurang Puas
	8	Jenjang karier	3,02	Cukup Puas
	9	Komunikasi	3,33	Cukup Puas
	10	Kualitas manajemen	4,23	Puas
		Jumlah		33,02
	<b>Rata-rata</b>		<b>3,3</b>	

*Sumber: Data diolah PTPN VII Unit Kedaton 2016*

Dari tabel diatas hasil penilaian kepuasan kerja karyawan, bahwa diketahui jumlah aspek kondisi kerja karyawan yang paling rendah yaitu sebesar 2,87, ini menandakan karyawan merasa tidak puas terhadap pekerjaan yang mereka lakukan. Kondisi kerja sangat penting dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan terhadap karyawan, motivasi dan perhatian yang diberikan oleh atasan salah satu contoh dari terciptanya kondisi kerja yang baik dan yang diinginkan oleh karyawan.

Karyawan yang memiliki kepuasan dalam bekerja akan menciptakan loyalitas terhadap perusahaan, sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai karena hal ini didukung penuh oleh karyawan. Karyawan yang merasa puas dengan pekerjaannya, maka ia akan melaksanakan tugas pada tingkat yang lebih tinggi dibandingkan dengan karyawan yang kurang puas, Hartatik (2014, p.222).

Salah satu faktor yang dapat membuat karyawan merasa puas dalam pekerjaannya adalah pekerjaan itu sendiri. Karyawan PTPN VII Unit Kedaton belum semuanya bekerja sesuai dengan bidang keahliannya, ini dibuktikan dengan kurangnya pemahaman karyawan terhadap penggunaan alat-alat kantor dan karyawan merasa kurang bertanggung jawab atas pekerjaan yang telah diberikan oleh perusahaan hal ini dikarenakan minimnya kemampuan karyawan atas pekerjaannya, sukar tidaknya suatu pekerjaan seseorang akan meningkatkan atau mengurangi kepuasan kerja, apabila pekerjaan terlalu sulit dan karyawan tidak sanggup untuk mengerjakannya, hal ini dapat mempengaruhi kepuasan karyawan. Perusahaan dirasa kurang memberikan gaji yang sesuai dengan besarnya target atau tuntutan yang telah dicapai oleh karyawan, tidak hanya itu perusahaan juga dirasa melupakan tanggung jawabnya terhadap karyawan ini diakibatkan karena seringnya keterambalatan dalam pemberian balas jasa kepada karyawan. Prestasi kerja yang telah dicapai oleh perusahaan dinilai yang kurang dihargai oleh perusahaan hal ini

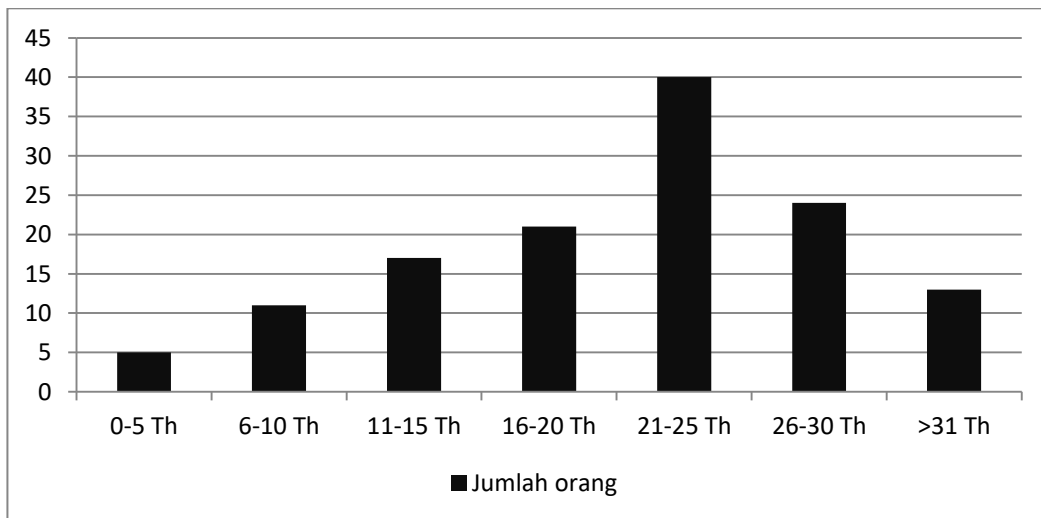
yang membuat karyawan lama untuk mendapatkan promosi jabatan, pimpinan tidak selalu mengawasi karyawan dalam bekerja, perhatian yang diberikan kepada bawahan atau karyawan dirasa kurang, sehingga sistem pengawasan yang diterapkan belum berjalan dengan baik dan maksimal. Hubungan antar pekerja terjalin sebatas komunikasi mengenai pekerjaan, kondisi kerja yang terdapat pada PTPN VII unit Kedaton dirasa kurang kondusif sehingga dapat menghambat pekerjaan karyawan, dan menurunkan semangat kerja dari dalam diri pekerja, karyawan yang tidak merasakan kepuasan kerja akan mengakibatkan pekerjaannya terhambat sehingga ia tidak memiliki selera untuk menyelesaikan tugasnya.

Hal yang diduga dapat mempengaruhi kepuasan kerja seorang karyawan adalah pengalaman kerja, karyawan akan lebih produktif jika mereka memiliki pengalaman dalam bekerja, dari pengalaman kerja yang telah didapat diharapkan karyawan akan bekerja lebih cepat dan lebih baik, sehingga tingkat kepuasan kerja karyawan dapat terpenuhi. Menurut Marwansyah dalam Wariati (2015) pengalaman kerja adalah suatu pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan yang dimiliki pegawai untuk mengemban tanggungjawab dari pekerjaan sebelumnya. Semakin luas pengalaman kerja seseorang, semakin terampil seseorang dalam bertindak untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Perusahaan harus memperhatikan pada pengalaman kerja pegawai karena seorang karyawan yang berpengalaman akan memiliki gerakan yang mantap dan lancar, gerakannya berirama, lebih cepat menanggapi tanda-tanda, dapat menduga akan timbulnya kesulitan sehingga lebih siap menghadapinya, dan bekerja dengan tenang serta dipengaruhi faktor lain yaitu lama waktu/masa kerja seseorang, tingkat pengetahuan atau keterampilan yang telah dimiliki dan tingkat penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan. Oleh karena itu seseorang karyawan yang mempunyai kemampuan jasmani, memiliki pengetahuan, dan keterampilan untuk bekerja serta tidak akan membahayakan bagi dirinya dalam bekerja.

Setiap pengalaman yang diperoleh seseorang akan membantu memberikan keterampilan dan pengetahuan khusus yang sesuai dengan jenis pekerjaan yang ditekuninya. Seseorang yang melakukan jenis pekerjaan yang dilakukan setiap hari secara berulang-ulang dalam jangka waktu yang cukup lama pada suatu perusahaan akan menjadikan dirinya cukup terampil dalam mengerjakan pekerjaan tersebut. Maka dikatakan bahwa pengalaman merupakan faktor yang cukup penting dalam sebuah pekerjaan, terutama pekerjaan yang membutuhkan keahlian kacakapan, dan inisiatif dalam berkreasi, sehingga barang atau jasa yang dihasilkan akan menjadi lebih baik dilihat dari gambar masa kerja karyawan PTPN VII Unit Kedaton sebagai berikut:

**Gambar 1.1.**  
**Gambar Masa Kerja Karyawan PTPN VII unit Kedaton**



*Sumber : Kantor Induk PTPN VII Unit Kedaton (2017)*

Berdasarkan gambar 1.1 menunjukkan bahwa masa kerja karyawan tertinggi adalah 21-25 tahun sebanyak 40 karyawan, dan masa kerja karyawan terendah adalah 0- 5 tahun sebanyak 5 karyawan. Berdasarkan rata-rata masa kerja, terdapat 88% karyawan yang bekerja lebih dari 11 tahun. Sedangkan, rata-rata karyawan yang bekerja selama 0-10 tahun sebanyak 12%.

Dari gambar diatas menunjukkan masih banyaknya masa kerja karyawan yang belum menunjukkan pengalaman kerja yang baik dilihat dari faktor usia dan

latar belakang pendidikannya, sehingga karyawan belum dapat menunjukkan keterampilan yang baik serta kurang efisien dalam penguasaan terhadap alat-alat kerja perkantoran hal tersebut mengakibatkan pengalaman kerja yang dimiliki karyawan kurang maksimal dan berdampak pada kepuasan kerja karyawan PTPN VII Unit Kedaton.

Selain pengalaman kerja, yang diduga dapat mempengaruhi kepuasan kerja adalah lingkungan kerja. Perusahaan akan kesulitan dalam mencapai tujuannya apabila kondisi dari lingkungan sekitar kurang memadai sehingga semangat kerja karyawan akan rendah dan berpengaruh terhadap kepuasan bekerja di perusahaan tersebut menurut Osborn dalam Priansa (2011) kepuasan bekerja merupakan derajat positif atau negatifnya seseorang mengenai berbagai segi tugas-tugas pekerjaan, tempat kerja dan hubungan sesama pekerja.

Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan bekerja karyawan. Jika dalam lingkungan sekitar tempat kerja memberikan kesan yang tidak nyaman, karyawan merasa malas untuk bekerja. Hal ini sama seperti yang dikatakan oleh Nitisemito dalam Sugiyarti (2012, p.75) yakni lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembannya.

Sedarmayanti (2011, p.26), menyatakan bahwa lingkungan kerja terbagi menjadi dua, yaitu lingkungan kerja fisik dan non fisik. Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun secara tidak langsung sedangkan lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan. Berikut penulis sajikan data lingkungan kerja pada PTPN VII Unit Kedaton:



**Tabel 1.4 Lingkungan Kerja Pada PTPN VII Unit Kedaton Tahun 2017**

	<b>Lingkungan Kerja</b>	<b>Keadaan di PTPN VII Unit Kedaton</b>
<b>Fisik</b>	Penerangan/cahaya di tempat kerja	Penerangan/cahaya cukup memadai
	Temperatur di tempat kerja	Ruangan kerja sangat sempit sehingga temperatur menjadi terasa panas
	Kelembaban di tempat kerja	Kurangnya sirkulasi udara menyebabkan tempat kerja menjadi lembab
	Sirkulasi udara di tempat kerja	Sirkulasi udara kurang baik karena di ruang kerja dan hanya ada 2 buah kipas angin yang hidup sehingga ruangan menjadi kurang sejuk
	Kebisingan di tempat kerja	Tempat kerja berada di dekat mesin pengolahan produksi karet sehingga tempat kerja menjadi bising
	Getaran mekanis di tempat kerja	Ada getaran mekanis karena ada mesin operasional di lingkungan kerja
	Bau-bauan di tempat kerja	Ruangan yang sempit dan hanya ada 2 kipas angin untuk 1 ruangan menyebabkan tempat kerja menjadi lembab dan bau yang tidak sedap ditimbulkan dari hasil penelolah getah karet
	Tata warna di tempat kerja	Warna cat gedung sudah mulai memudar
	Dekorasi di tempat kerja	Tidak ada dekorasi yang menarik
	Musik di tempat kerja	Tidak ada musik yang diputar cenderung bernuansa hening
	Keamanan di tempat kerja	Ada petugas keamanan (SATPAM)
<b>Non Fisik</b>	Suasana kekeluargaan	Kurangnya hubungan kekeluargaan antar pegawai satu sama lain
	Hubungan komunikasi	Hubungan komunikasi antar karyawan satu sama lain hanya sebatas pekerjaan

*Sumber: Kantor Induk PTPN VII Unit Kedaton (2017)*

Berdasarkan tabel 1.3 diketahui bahwa lingkungan kerja yang tidak begitu baik menjadi salah satu penyebabnya, terdapat getaran mekanis yang dikarenakan mesin pengolahan produksi getah karet hal ini yang mengakibatkan keadaan lingkungan pabrik yang bising yang ditimbulkan dari mesin pengolahan getah karet tersebut sehingga hal tersebut dapat mengganggu konsentrasi karyawan dan ditambah lagi dengan bau yang tidak sedap yang dihasilkan dari hasil pengolahan bahan baku karet, kondisi kerja

karyawan seharusnya memenuhi standar aman bagi karyawan yang bekerja. Selain itu hubungan antara manajemen dengan karyawan lini produksi juga kurang berjalan dengan baik sehingga kepuasan kerja dari karyawannya juga cenderung menurun karena, pabrik ini mengharuskan adanya koordinasi yang baik antara pihak manajemen dengan karyawannya agar diperoleh hasil produksi yang baik. Komunikasi yang terjalin antar karyawan hanya sebatas pekerjaan, hal ini yang dapat menurunkan semangat kerja karyawan dan menimbulkan rasa ketidakpuasan karyawan.

Lingkungan kerja yang baik dapat membantu karyawan bekerja dengan tenang dan tidak membuat mereka cepat jenuh dalam bekerja, sehingga akan merasa puas dengan hasil kerjanya Robbins dalam Fathonah dan Utami 2012, p.3) bahwa karyawan akan bekerja secara maksimal apabila lingkungan kerja nyaman dan mendukung karena karyawan merasa puas dengan lingkungan kerja yang ada. Namun sebaliknya, lingkungan kerja yang buruk dapat membuat karyawan merasa cepat bosan dan merasa tegang, tentu akan menghambat pelaksanaan tugas dan tanggung jawabnya akibatnya kepuasan kerja karyawan menurun.

Berdasarkan berbagai uraian latar belakang diatas, maka penulis tertarik untuk melaksanakan penelitian tentang kepuasan kerja karyawan. Berdasarkan uraian tersebut, maka dapat diangkat judul :“**PENGARUH PENGALAMAN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA PTPN VII UNIT KEDATON**”

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah penelitian diatas, maka masalah dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh pengalaman kerja terhadap kepuasan kerja pada PTPN VII Unit Kedaton ?

2. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pada PTPN VII Unit Kedaton ?
3. Bagaimana pengaruh pengalaman kerja dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pada PTPN VII Unit Kedaton ?

### **1.3 Ruang Lingkup Penelitian**

#### **1.3.1 Ruang Lingkup Subjek**

Ruang lingkup subjek penelitian ini adalah di PTPN VII Unit Kedaton, Desa Way Galih Tromol Pos No.70, Lampung Selatan

#### **1.3.2 Ruang Lingkup Objek**

Masalah yang dibahas dalam penelitian ini adalah pengaruh Pengalaman kerja dan Lingkungan kerja terhadap Kepuasan kerja.

#### **1.3.3 Ruang Lingkup Waktu**

Waktu yang ditentukan pada penelitian ini adalah waktu yang didasarkan pada kebutuhan penelitian yang dilaksanakan pada April s/d Agustus 2017.

#### **1.3.4 Ruang Lingkup Ilmu Pengetahuan**

Adalah bidang keilmuan Manajemen Sumber Daya Manusia yang meliputi pengalaman kerja, lingkungan kerja dan kepuasan kerja.

### **1.4 Tujuan Penelitian**

1. Untuk mengetahui pengaruh pengalaman kerja terhadap kepuasan kerja pada PTPN VII Unit Kedaton
2. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pada PTPN VII Unit Kedaton
3. Untuk mengetahui pengaruh pengalaman kerja dan lingkungan kerja terhadap kepuasan karyawan pada PTPN VII Unit Kedaton.

### **1.5 Manfaat Penelitian**

Manfaat penelitian adalah sebagai berikut :

### 1. Bagi IBI Darmajaya

Diharapkan hasil penelitian ini dapat memberikan manfaat bagi pengembangan ilmu pengetahuan di bidang ekonomi, khususnya manajemen sumber daya manusia mengenai teori pengalaman kerja, lingkungan kerja dan kepuasan kerja. Sehingga dapat digunakan sebagai referensi bagi peneliti lain yang ingin melanjutkan penelitian serupa di masa yang akan datang.

### 2. Bagi Institusi Terkait

Dari hasil penelitian ini diharapkan dapat dipergunakan sebagai dasar pertimbangan oleh pimpinan maupun karyawan PTPN VII Unit Kedaton, khususnya dalam melaksanakan pengalaman kerja dan lingkungan kerja dalam menciptakan kepuasan kerja.

### 3. Bagi Penulis

Sebagai salah satu syarat untuk meraih gelar sarjana ekonomi pada jurusan Manajemen IBI Darmajaya dan untuk mengimplementasikan ilmu yang telah diperoleh dalam melakukan suatu analisis keilmuan dan sebagai sarana untuk menambah wawasan berpikir serta meningkatkan pemahaman yang berkaitan dengan permasalahan penelitian ini.

## **1.6 Sistematika Penulisan**

Sistematika penulisan skripsi bertujuan untuk memberikan gambaran secara umum mengenai isi skripsi ini agar jelas dan terstruktur, maka dibawah ini disajikan secara garis besar sistematika skripsi tersebut :

### **1.6.1 BAB I Pendahuluan**

Menjelaskan tentang latar belakang permasalahan yang ada pada penelitian tentang, perumusan masalah, ruang lingkup penelitian, tujuan masalah penelitian, dan manfaat penelitian.

### **1.6.2 BAB II Landasan Teori**

Menjelaskan secara ringkas tentang teori-teori pada penelitian, kerangka pemikiran, dan hipotesis ( dugaan sementara ).

### **1.6.3 BAB III Metode Penelitian**

Bab ini membahas tentang metode analisis yang akan digunakan dalam penelitian, hubungan antar variabel, penentuan sampel, jenis dan sumber data serta analisis yang digunakan dalam penelitian.

### **1.6.4 BAB IV Hasil Dan Pembahasan**

Dalam bab ini membahas tentang analisis hubungan antar variabel yang diteliti dengan menggunakan analisis regresi berganda.

### **1.6.5 BAB V Simpulan Dan Saran**

Bab ini membahas tentang kesimpulan berdasarkan hasil pembahasan dan data yang diperoleh dari hasil penelitian, memberikan saran dan perbaikan bagi pihak bersangkutan dan pihak pembaca umumnya.

## **DAFTAR PUSTAKA**

## **LAMPIRAN**